

Zaccaria Márton Leó

A Kúria munkaügyi elvi határozata a diszkriminációs perekben alkalmazandó speciális bizonyítási szabályokról

A hátrány és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés fennálltának vélelme és annak megdöntése*

Hivatalos hivatkozás: Kúria Mfv. I. 10.517/2014. (EBH 2015. M.24.)

Tárgyszavak: bizonyítási teher megosztása • diszkrimináció • felmondás • egyenlő bánásmód elve • kimentés • oksági kapcsolat • valószínűsítés • védett tulajdonság

Értelmezett jogszabályhelyek: 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről [(régii) Mt.] 5. §, 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről (Ebkty.) 8. §, 19. §

1. Tények
2. Pertörténet
 - 2.1 Az elsőfokú és a jogerős ítélet összefoglalása
 - 2.2 A felülvizsgálati kérelemben érintett főbb kérdések
3. Az ítélet érvelése
4. A rendelkező rész és a *ratio decidendi*
5. Az érvelés kritikája
6. Az ítélet jelentősége

1. Tények

A női munkavállaló felperes 2003. január 13-ától kezdődően állt határozatlan időtartamú munkaviszonyban az alperes munkáltatóval, munkaköre úszómester volt, foglalkoztatása teljes munkaidőben történt. 2003. július 1-jétől kérésére részmunkaidőben foglalkoztatták, munkaviszonyát pedig nem sokkal később – első ízben – megszüntették. Ezt követően 2004. szeptember 5. és 2005. április 7. között egy másik munkáltatónál állt alkalmazásban uszodamester munkakörben, ugyanakkor ezzel egyidejűleg a felperes és az alperes újból munkajogviszonyt létesített, majd 2005. május 1. és augusztus 31. között a felperes teljes munkaidőben dolgozott az alperesnél úszómester munkakörben. 2005. szeptember 1-jétől a felek a felperes munkaviszonyát határozatlan időtartamúra módosították. Az alperes a felperes munkaviszonyát 2008. augusztus 10-én felmondással megszüntette, amelynek indokaként átszervezést, illetőleg ebből következő létszámcsökkenést jelölt meg.

Az alperes a fedett uszodában és az élményfürdőben is alkalmazott úszómester és műszakvezető úszómester munkakörben munkavállalókat. A felperes munkaviszonya teljes tartama alatt a fedett uszodában teljesített szolgálatot.¹ A fedett uszodában két műszakban történt a munkavégzés, az élményfürdőben pedig két csoport váltotta egymást két naponta (két nap munkavégzéssel és két ezt követő pihenőnappal). A fedett fürdőben a munkáltató liftet működtetett, amelyet a fürdővezető döntése értelmében bérpótlék ellenében mindig a műszakvezető úszómester kezelt. A felperest a fürdővezető egyszer sem utasította e feladat elvégzésére, miközben 2008 augusztusában ideiglenesen itt végzett munkát. Fontos továbbá, hogy a felperes munkavállaló 2008 ápri-

lisában kérvényezte, hogy családi okok miatt az élményfürdőbe osszák be, ami azonban nem történt meg. Ugyanakkor a fürdővezető-helyettes egy későbbi kérésének megfelelően osztotta be a felperest.²

A felperest kollégáihoz képest azáltal is eltérő bánásmód érte, hogy 2003-ban a fürdővezető és két – férfi – műszakvezető úszómester, azaz a felperes közvetlen kollégái a munkáltató költségén vízforgató szakképzettséget szerezhettek, de a felperest erről a lehetőségről az alperes nem tájékoztatta. A felperes a munkavégzése során az alperesnél azt tapasztalta, hogy férfi kollégái vele szemben sértő magatartást tanúsítottak, továbbá úgy hallotta, hogy a fürdővezető azt mondta, hogy „nő ne legyen gépész”.

2. Pertörténet

2.1 Az elsőfokú és a jogerős ítélet összefoglalása

A felperes keresetében a munkáltatói felmondás jogellenességének megállapítását és a jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek alkalmazását kérte arra hivatkozással, hogy az alperes munkaviszonyát az egyenlő bánásmód megsértésével, pontosabban az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebkty.) 8. §-a szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetést megvalósítva szüntette meg, ami erre tekintettel jogellenes.

Az első fokon eljáró munkaügyi bíróság a felperes keresetét elutasította, a felperes fellebbezése folytán eljáró megyei bíróság pedig helybenhagyta az elsőfokú döntést, tekintettel arra, hogy álláspontja szerint a munkáltató felmondása jogszerű

* A tanulmány a K117009, „Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között” című kutatás keretében készült, Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal – NKFIH, szerződés nyilvántartási száma: K117009.

1 Kivéve 2008 augusztusának második felében, amikor a fedett uszoda bezárása miatt valamennyi úszómester az élményfürdőben végzett munkát.
2 Vasárnap délutánonként és a munkaszerződésének megfelelő munkakörbe.

volt, az nem sértette az egyenlő bánásmód elvét. A felperes felülvizsgálati kérelme nyomán eljáró Kúria új eljárás lefolytatására utasította az első fokon eljáró bíróságot. A Kúria álláspontja szerint az Ebktv. 8. és 19. §-a nem megfelelően került alkalmazásra, ugyanis az egyenlő bánásmód elvének sérelme nem került érdemben vizsgálatra annak ellenére, hogy a felperes az Ebktv. 19. § (1) bekezdésében foglalt kötelezettségének eleget téve valószínűsítette, hogy a munkáltató intézkedése miatt hátrány érte, illetőleg a hátrány bekövetkeztekor az Ebktv. 8. §-a szerinti védett tulajdonsággal rendelkezett. Ennek ellenére nem vizsgálták az alperes munkáltató kimentését, vagyis annak bizonyítását, hogy a felperes – potenciális – sikeres valószínűsítése ellenére az alperes megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, hiszen a munkáltató érdemi és sikeres kimentési bizonyítása hiányában az eddigiek alapján nem lehet alappal arra következtetni, hogy a munkavállaló munkaviszonyát nem női mivoltára tekintettel szüntették meg (az elvi határozat 10. pontja).

Az új eljárásban az első fokon eljáró közigazgatási és munkaügyi bíróság a felperes keresetét elutasította arra tekintettel, hogy véleménye szerint az alperes – figyelemmel az Ebktv. 21. § c) pontjára – az egyenlő bánásmód elvét megtartotta, így a felmondás jogszerű. Az ítélet szerint a felperes eredményesen valószínűsítette védett tulajdonságát és az őt ért hátrányt is,³ mint ahogyan megjelölte a vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók körét is, méghozzá a műszakvezető úszómestereket, akik közül csak a felperes volt nő. A bíróság érveiből kitűnik,⁴ hogy a felperes bizonyítása sikertelen volt arra nézve, hogy neme szolgált volna a munkáltatói felmondás alapjául, amit elsősorban az igazol, hogy a felmondás időpontjában egy férfi munkavállalónak is felmondott az alperes, illetőleg úszómester munkakörben így is maradt női munkavállaló, azaz a munkáltatói intézkedést nem a nemi alapú diszkrimináció motiválta. A felperes lényegében nem tudta az ítélet szerint a védett tulajdonság és a hátrány közötti kauzalitást semmilyen meggyőző módon igazolni.

A jogerős döntést a másodfokon eljáró törvényszék helybenhagyta arra tekintettel, hogy a felperes nem bizonyította a védett tulajdonság és a hátrány között fennálló oksági kapcsolatot, amely kötelezettség a törvényszék nézete szerint az Ebktv. 19. §-án kívül a 2006/54/EK irányelv 19. §-ból is következne.⁵ A jogerős ítélet több ponton (az elvi határozat 25., 26. és 28. pontja) is utal az ok-okozati összefüggés hiányára – egészen pontosan arra az aggályra, amely szerint a felperesi előadás alapján nem lehet egyértelműen megállapítani azt –, amely érvelés a 33. pontban azon konzekvenciára fókuszál, miszerint önmagában abból a tényből, hogy a négy összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló közül a három férfi kolléga munkaviszonya nem került megszüntetésre, míg a nő kollégáé igen, nem lehet kellő alappal arra következtetni, hogy a felmondás oka a munkavállaló neme volt. Az ítélet szerint a felperes a bizonyítás során semmilyen körülménnyel nem tudta érdemben alátámasztani, hogy munkaviszonyát a munkáltató nemére tekintettel szüntette meg, hiszen az általa sérelmesnek ítélt munkáltatói intézkedések – elsősorban beosztása, a férfi kollégákétól eltérő díjazása, illetve kizárása

a munkáltató által támogatott tanulmányokból – nem bizonyítják a felperes kereseti kérelmét, továbbá a törvényszék a panaszolt intézkedések többségével összefüggésben azt is kimondta, hogy a munkáltató megtartotta az egyenlő bánásmód elvét. A felmondásban a munkáltatónak az átszervezésre történő érdemi hivatkozás során más okot nem kellett megjelölnie, a felperes pedig alaptalanul hivatkozott arra, hogy éppen neme volt a felmondás valódi indoka, mivel ezt a továbbiakban nem támasztotta alá.

2.2 A felülvizsgálati kérelemben érintett főbb kérdések

A felperes elsődleges felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet „megváltoztatására” és az alperes kereseti kérelem szerinti marasztalására, másodlagosan pedig a jogerős döntés hatályon kívül helyezésére és az elsőfokú bíróság új eljárásra utasítására irányult (az elvi határozat 34. pontja).

Az ítélet 35–38. pontjaiban leírtak alapján összefoglalható, hogy a felperes felülvizsgálati érvelésének központi kérdése a bizonyítási teher megosztása, ugyanis nézete szerint a jogerősen döntő törvényszék ezt helytelenül állapította meg, és erre tekintettel bizonyítása nem is lehetett sikeres. A kérelem szerint a másodfokú bíróság megkívánta a felperestől, hogy a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány közötti oksági kapcsolatot igazolja, és mivel ez nem történt meg, így az elsőfokú döntés nézete szerint helyes volt. A felülvizsgálati kérelem részletesen kitér a Kúria ugyanezen ügyben hozott korábbi ítéletére (EBH 2014. M.8.), a 2006/54/EK irányelvre és az Ebktv. 19. §-ára, valamint az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/3/2008. (II. 28.) TT. számú állásfoglalására, amely a diszkriminációs ügyek speciális bizonyítási szabályainak értelmezéséről és gyakorlati alkalmazásáról szól.

A felülvizsgálati kérelem hangsúlyozza, hogy a Kúria releváns előző ítéletében sem kívánta meg a felperes részéről az ok-okozati összefüggés igazolását, sőt, abból inkább arra lehet következtetni, hogy éppen e szabályok nem megfelelő alkalmazása miatt (is) utasította új eljárás lefolytatására az elsőfokú bíróságot. A felülvizsgálati kérelem szerint ebből az következik, hogy a felperestől ebben az esetben sem kívánható meg ez a fajta bizonyítás.

Az irányelvi és Ebktv.-beli bizonyítási szabályok kapcsán a kérelem kitér e normák szövege mellett azok rendeltetésére és funkciójára is, nevesítve, hogy az Európai Unió tagállamainak diszkriminációs ügyekben kötelezettségük olyan eljárási rendszert kialakítani, amely lehetővé teszi a felperes hatékony jogvédelmét azáltal, hogy lényegesen kedvezőbb helyzetbe hozza a bizonyítás során, mint amilyenben főszabály szerint

3 Így női nemét, illetőleg a felmondás tényét.

4 Az elsőfokú döntés áttekinti a felperes kérelmében előadott összes vélt vagy valós jogsértést, azokat lényegében mind irrelevánsnak és a felmondással összefüggésben nem lévőknek ítéli.

5 Ez a nézőpont a kúriai joggyakorlatban is érvényesül, legalábbis jelen elvi határozat meghozataláig mindenképpen. Ld. BODA Zoltán: „Az egyenlő bánásmód megsértésének elbírálása” *Ügyvédek Lapja* 2014/2. 31–32.

lenne.⁶ Erre tekintettel egyik oldalról a munkavállaló valószínűsítési – nem bizonyítási – kötelezettségét kell kiemelni, és ez is csak igen szűk körben – védett tulajdonság és elszenvedett hátrány egyidejű fennállta – irányadó,⁷ másik oldalról pedig fontos megemlíteni, hogy ezek az előírások nem rendelkeznek az oksági kapcsolatról, így annak igazolásáról sem. A kérelem szerint ebből az következik, hogy utóbbi igazolását a felperestől elvárni túlzott és indokolatlan terhet jelentene a számára, és az éppen a már említett kedvezményes bizonyítási szabályok jellegadó sajátossága veszne el.

Folytatva a fenti gondolatot, a felülvizsgálati kérelemben megjelenik az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/3/2008. (II. 28.) TT. számú állásfoglalása is, amely kifejezetten tilalmazza a felperesi valószínűsítés terjedelmének kiterjesztését az Ebktv. 19. §-ában foglaltakon túlmenően, hiszen e szerint az oksági kapcsolat bizonyítása nem hárítható a felperesre, hiszen a kimentési bizonyítás körében annak hiányát van lehetősége bizonyítani az alperesnek a felperes sikeres valószínűsítése esetén. Az ítélet 38. pontjában foglaltak szerint a felülvizsgálati kérelem ezt azzal egészíti ki, hogy az Ebktv. 8. §-ából nem lehet a bizonyítási terhet megosztásának módjára egyértelműen következtetni, így csak azért a felperesre hárítani a kauzalitás igazolásának terhét, mert az ő érdekében áll a 8. § szerinti tényállásszerűség kimondása, alaptalan és az irányelvi és törvényi szabályok félreértelmezésén alapuló jogi nézőpontot tükröz.

A felülvizsgálati kérelem kiter továbbá a jogszerűség-jogellenesség részben elméleti problematikájára is, megemlítve, hogy a munkáltató magatartása alapvetően lehetett jogszerű, de ez nem zárja ki az egyenlő bánásmód elvének megsértését (az elvi határozat 45. pontja). Vagyis még amennyiben el is fogadjuk, hogy valójában a munkáltató nem női mivoltára tekintettel választotta ki a felperest a munkaviszony megszüntetésekor, közvetlen hátrányos megkülönböztetés még ebben az esetben is bekövetkeztetett vele szemben, hiszen védett tulajdonsága nyilvánvalóan fennállt, míg hátrány lényegében bármi lehet, ami a felperes jogát vagy jogos érdekét sérti.⁸ Ilyen módon nem az lenne az igazi kérdés, hogy a felmondás indoka jogszerű-e, hanem az, hogy az alperes a felmondás tényével hátrányt okozott-e a felperesnek, mert ha utóbbi kérdésre igen a válasz, akkor az Ebktv. szerinti kimentési bizonyítással a munkáltatónak kell magát kimentenie. Márpedig ez utóbb nem történt meg a jogerős ítéletben foglaltak szerint.⁹ A kérelem alapján a diszkriminációval szemben nem megfelelő kimentési ok az, hogy a munkáltató formálisan jogszerűen járt el, hiszen ez önmagában még nem elegendő az oksági kapcsolat megcáfolására (az elvi határozat 48. pontja). A kérelem a felmondás körüli „konkrétumok” hiányát is megemlíti, hiszen ha abból indulunk ki, hogy az alperest terheli a kimentési bizonyítás, és a felperes sikerrel valószínűsíti a védett tulajdonság és a hátrány egyidejű fennálltat, akkor felmerül problémaként, hogy az alperes mivel tudja kimenteni magát, ha a felmondásában nem szerepel semmilyen ilyen jellegű konkrétum (az elvi határozat 49. pontja). Következésképpen – a felülvizsgálati kérelem szerint – az alperesnek azt kell tudnia bebizonyítani, hogy a formailag jogszerű, ugyanakkor konkrétumokat nélkülöző – ellenben az

Mt. szerinti felmondási okot megjelölő [(új) Mt. 66. § (2) bek.] – felmondásával megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, mert a felperes női mivolta és a felmondás között ok-okozati összefüggés nem mutatható ki.

Összefoglalva a felperes felülvizsgálati kérelmében foglaltakat azt látjuk, hogy a felperes nézőpontja szerint a jogerős ítéletben az Ebktv. 19. §-a szerinti speciális bizonyítási szabályokat tévesen alkalmazták, hiszen a védett tulajdonság és a hátrány egyidejű fennálltának valószínűsítésén túl a felperest nem terheli más bizonyítási kötelezettség, ennek megfelelően az alperes bizonyíthatja ennek hiányát. A kérelem ilyen módon a sikeres valószínűsítés nyomán elmaradt alperesi kimentési bizonyítás hiányát sérelmezi, hiszen utóbbi sikere nélkül a munkáltató az Ebktv. szerint nem mentesülhetne a nemi alapú közvetlen diszkrimináció felelőssége alól, azaz a felmondás az egyenlő bánásmód elvének megsértése okán jogellenes lenne.

3. Az ítélet érvelése

A Kúria ítéleti érvelésében abból indul ki, hogy az Ebktv. 19. §-a alapján a felperesnek nem bizonyítási, hanem csupán valószínűsítési kötelezettsége van (az elvi határozat 55. pontja). A Kúria következtetései előtt elsőként ezt a momentumot emeli ki, ugyanis alapvető módszertani és szemléletbeli különbséget kell hogy tükrözzön a bizonyítás és a valószínűsítés közötti minőségbeli differencia. A valószínűsítés nem érheti el a bizo-

6 Fiona PALMER: „Re-dressing the Balance of Power in Discrimination Cases: The Shift in the Burden of Proof” *European Anti-Discrimination Law Review* 2006/4. 25–26.

7 GYULAVÁRI Tamás: „Burden of Proof: Differing ways of shifting the obligations?” *The Hungarian Labour Law in the Light of the European Labour Law – Development, Compulsion and Opportunity konferencia* (Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, MTA–PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law, Pécs 2014.10.14.).

8 Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/3/2008. (II. 28.) TT. számú állásfoglalása szerint hátrány bármilyen, hétköznapi értelemben vett hátrányt jelenthet, nem kell konkrét jogszabályi előírásba ütköző magatartásnak lennie. A munkaviszony egyoldalú megszüntetése ebben az értelemben tipikusan hátránynak minősül.

9 Itt szükséges megjegyezni, hogy véleményünk szerint az egyenlő bánásmód elvének megsértésével közölt munkáltatói felmondás ugyanúgy jogellenes, mint ha a munkáltató nem indokolta volna azt az Mt. szerint, vagyis végeredményben az egyenlő bánásmód sérelme – azaz a diszkrimináció – jogellenes magatartásnak minősül és jogellenességhez vezet, de nem azért, mert maga a munkáltatói magatartás feltétlenül jogellenes. Jelen esetben is jól látható, hogy a munkáltató valójában jogszerűen közölte a jogszerű okra alapított felmondást, de annak jogellenessége más tekintetben, önállóan az egyenlő bánásmód elvének megsértésére alapítva merül fel. Az MK 95. számú állásfoglalásból következik, hogy az egyenlő bánásmód elvének megsértésével közölt felmondás jogellenes.

nyitás szintjét,¹⁰ következésképpen az eredményes valószínűsítés alacsonyabb szintű igazoltságot jelent, mint a bizonyítottság. Persze, ez a diszkriminációs ügyekben éppen a felperes érdekeit szolgálja, azonban egyáltalán nem biztos, hogy a kettő közötti különbség ennyire kézenfekvő.¹¹ Önmagában az igazolás módjának és szintjének meghatározása még nem elegendő, így a Kúria a következőkben kitér a felperest és az alperest terhelő valószínűsítési, illetőleg bizonyítási kötelezettség tartalmára is.

Az ítélet rögzíti, hogy az Ebktv. alapján az alperes munkáltatót terhelő kimentési bizonyításnak az a lényege, hogy – a felperes sikeres valószínűsítése után – az alperes igazolni tudja, hogy az egyenlő bánásmód elvét megtartotta, vagy pedig nem volt köteles megtartani.¹² A Kúria ennek kapcsán tisztázza, hogy a munkáltatónak ahhoz, hogy ezt sikerrel bizonyítsa, lényegében meg kell tudnia cáfolni a felperes valószínűsített védett tulajdonsága és az őt ért hátrány közötti oksági kapcsolatot, hiszen a sikeres felperesi valószínűsítés gyakorlatilag egy megdönthető törvényi vélelmet eredményez, miszerint a védett tulajdonság és a hátrány egyidejű fennállta megalapozza az ok-okozati összefüggést.¹³ Ennek magyarázata lényegében a következő: a konkrét esetből kiindulva azt kell feltételeznünk, hogy amennyiben a felmondáskor a felperesnek fennállt a védett tulajdonsága – ez nem volt vitás –, és férfi kollégáival szemben a munkáltató az ő munkajogviszonyát szüntette meg, úgy arra kell következtetnünk, hogy a felmondás indoka a védett tulajdonság volt.¹⁴ Következésképpen a Kúria az eredményes felperesi valószínűsítés folyamán abból indult ki, hogy a munkáltatónak kell igazolnia az egyenlő bánásmód elvének megtartását, amit az említett ok-okozati összefüggés cáfolatával tud megtenni. A Kúria ebben a körben felidéri az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület már hivatkozott állásfoglalását, és megállapítja, hogy az oksági kapcsolat igazolására nézve a jogerős döntés téves jogkövetkeztetést vont le, annak terhe ugyanis nem hárítható a felperesre semmilyen formában.

Az ítélet 58. pontjában a Kúria összegzi, hogy a felperes mely, számára hátrányos körülmények fennálltára tekintettel állította, hogy munkaviszonyát az egyenlő bánásmód elvének megsértésével szüntették meg, ugyanakkor a Kúria érvelésében kiemeli, hogy a másodfokú bíróság ezek tekintetében helyesen állapította meg, hogy ezek nem jelentenek hátrányos megkülönböztetést, így ezekre alapítva nem lehet kimondani a munkáltatói intézkedés diszkriminatív voltát. E körülmények tehát a következők: munkabérben megnyilvánuló diszkrimináció, a munkáltató által fizetett tanfolyamra történő beiskolázás elmaradása, a fűrdővezető felperessel szembeni dehonesztáló megjegyzése nemére tekintettel, a férfi kollégák sértő magatartása, illetőleg a felperes számára hátrányos beosztás.

A Kúria megállapítja, hogy a munkáltató valóban nem tartotta be a felperes tekintetében az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét, ez azonban érvelése szerint nem volt kihatással a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére (az elvi határozat 59. és 60. pontja). A Kúria ilyen módon ezt egyszerű jogsértésként értékelte, vagyis ez önmagában nem vezet diszkriminatív felmondáshoz, ráadásul az ítéleti érvelés szerint e jogsértés nem hozható egyértelműen összefüggésbe a felperes védett tulajdonságával.

A fűrdővezető dehonesztáló kijelentését és a férfi kollégák sértő magatartását a Kúria nem látta megalapozottnak,¹⁵ ezekre nézve ugyanis csak a felperes tett állítást, továbbá az említett beiskolázás elmaradása a felperes részmunkaidőben történő foglalkoztatására vezethető vissza, nem pedig női nemére. Utóbbit a Kúria ítéletében azzal támasztja alá, hogy ésszerűtlen és célszerűtlen lett volna úgy beiskolázni a munkavállalót, hogy a munkáltató költségén megszerzett tudást csak kisebb részben hasznosítja a munkáltatónál, míg teljes munkaidőben a másik munkaviszonyában vehette volna ennek hasznát (az elvi határozat 61. pontja). Az ítéleti érvelés utóbbi körülményt az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt különös kimentési oknak tekinti, ugyanis érvelése értelmében a munkáltató említett gazdasági és munkaszervezési érdeke az eltérő bánásmód ésszerű indoka, egyúttal pedig azt is bizonyítja, hogy nem a felperes neme miatt nem került sor a beiskolázásra.¹⁶ Összességében tehát az ítélet szerint ezen okok sem utalnak arra, hogy a felperessel neme miatt bántak volna kedvezőtlenebbül, *ad absurdum* női mivolta miatt mondtak volna fel neki.

Ugyancsak az Ebktv. 21. § (1) bekezdés a) pontjára történő hivatkozás jelenik meg a döntés 62. pontjában, kiemelve, hogy a másodfokú bíróság jól ítélte meg azt, hogy a felperest azért nem kellett volna a munkáltatónak a „megszokottól” eltérően beosztania, mert az egyes medencéknél összeszokott, hatékonyan működő munkavállalói csapatok dolgoztak, amelyeket a felperes kérelme alapján indokolatlan lett volna megbontani „csak azért”, mert a felperes nőként kérte ezt. A Kúria ebben az esetben is úgy érvel tehát, hogy a felperes által állított hátrány nem áll okozati összefüggésben nemével, illetőleg az alperes ésszerű, objektív alapon igazolható indokát adta az eltérő bánásmódnak.

10 Ld. Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/3/2008. (II. 28.) TT. számú állásfoglalása.

11 Ld. az e tekintetben nem egységes kúriai gyakorlatot: EBH 2014.M.19., KGD 2011/10., Kúria Mfv. II. 10.064/2014/3., Kúria Mfv.I.10.093/2014/6., Kúria Mfv. II.10.480/2013/3., Kúria Mfv. I. 10.369/2008/8. számú ítéletek.

12 Ld. Ebktv. 7. § (2) bekezdés, 19. § (2) bekezdés, 22. §.

13 Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/3/2008. (II. 28.) TT. számú állásfoglalása.

14 Kivéve persze akkor, ha a felmondásnak valamilyen objektív alapú, ésszerű indoka volt, de ez már a kimentési bizonyítás körébe tartozik. Ld. GYULAVÁRI Tamás: „Egyenlők és egyenlőbbek (9. rész)” *Humán Szaldó* 2009/11–12. 299–301.

15 Utóbbi kapcsán csak megemlíteni szükséges az elvi határozat 63. pontját, amely szerint a kollégák közötti feszült viszony – még ha annak a felperes neme is képezi az alapját – nem elegendő ahhoz, hogy a bíróság munkáltatói magatartásban megnyilvánuló diszkriminációt állapítson meg, hiszen ez a vélt vagy valós magatartás sincs összefüggésben a munkáltató által közölt felmondással.

16 Ebből arra lehet következtetni, hogy az alperes más, részmunkaidőben dolgozó munkavállalók számára sem adta volna meg a lehetőséget, akár nőkről, akár férfiakról van szó, vagyis igazolta azt, hogy eltérő situációban alkalmazott eltérő bánásmódot.

A Kúria érvelésének utolsó főbb gondolati csomópontját a felperes és a kollégák között fennálló összehasonlítható helyzet kérdése fémjelzi, ugyanis az ítélet 64. pontjában a Kúria megállapítja, hogy a munkaviszony megszüntetése szempontjából irreleváns az, hogy a négy összehasonlítható helyzetben lévő kolléga közül az alperes éppen a nőnemű munkavállaló munkajogviszonyát szüntette meg, ugyanis a létszámleépítés valóban megtörtént, és az a tény, hogy a négy összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló közül kizárólag a védett tulajdonsággal rendelkező felperes jogviszonya került megszüntetésre, „nem ad alapot annak megállapítására, hogy vele szemben hátrányos megkülönböztetés történt.” (Az elvi határozat 64. pontja). Vagyis a Kúria ezen a ponton azzal érvel, hogy önmagában az összehasonlítható helyzet megléte nem alapozza meg a diszkrimináció fennálltát – ez egyébként kiolvasható az Ebktv. 8. és 19. §-ából is –, viszont annak ellenére megalapozottnak látja az alperes kimentését – hiszen a felperesi valószínűsítés sikere nem volt vitás –, hogy az alperes e körben érdemi kimentési bizonyítást nem terjesztett elő, vagyis a Kúria az alapján állapította meg az ok-okozati összefüggés hiányát, hogy önmagában az összehasonlítható helyzet fennállta nem adhat alapot a hátrányos megkülönböztetés megállapítására. A Kúria szintén az ítélet 64. pontjában, illetőleg a 65. pontban ezt egyik oldalról azzal egészíti ki, hogy véleménye szerint, amennyiben a munkáltatót intézkedése során az befolyásolta volna, hogy az érintett személyi körben csak egy nő van – azaz az ő munkaviszonyát nem mondhatná fel –, úgy az már az Ebktv. 11. § (1) bekezdés a) pontja szerinti előnyben részesítésnek minősülne, ami jelen esetben az Ebktv. alapján nem lenne megengedhető. Másik oldalról pedig a Kúria érvelése végén megemlíti azt is, hogy az alperes a felperes munkaviszonyának megszüntetésével egyidejűleg az úszómester munkakörben dolgozó munkavállalók közül egy férfinak is felmondott. Utóbbi alapján arra tudunk következtetni, hogy a Kúria e – közvetetten releváns – körülményt olyanként fogadta el, amely megfelelő módon cáfolja a felperes védett tulajdonsága és az elszenvedett hátrány közötti oksági kapcsolat meglétét.

Összegezve a Kúria érvelését azt látjuk, hogy az ítélet egyik oldalról a felperes által sérelmezett számos, egymástól nagyobb részt független körülmény kapcsán fejt ki azt, hogy az alperes miért tartotta meg az egyenlő bánásmód követelményét, másik oldalról pedig az Ebktv. 19. § szerinti speciális bizonyítási szabályokat értelmezi akként, hogy a felperes kötelezettsége a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány valószínűsítése, az alperesé pedig – sikeres felperesi valószínűsítés esetén – ennek cáfolata, vagyis a kettő közötti oksági kapcsolat hiánya azt bizonyítja, hogy a felmondás nem a felperes védett tulajdonságára tekintettel került közlésre.

4. A rendelkező rész és a *ratio decidendi*

A Kúria álláspontja szerint a felülvizsgálati kérelem alaptalan, ezért azt elutasította. A Kúria döntésében megállapítja, hogy a diszkriminációs tárgyú perben alkalmazandó kimentési bizonyítási szabályok alapján az alperesnek kell bizonyítania

azt, hogy hiányzik az ok-okozati összefüggés a felperes védett tulajdonsága és az általa elszenvedett hátrány között, utóbbi pedig azt jelenti, hogy az alperes az egyenlő bánásmód elvét megtartotta.¹⁷

Az ítélet *ratio decidendi*-je a következőképpen összegezhető. A per tárgyát képező munkáltatói felmondás jogellenességének kérdésében először azt kell megállapítani, hogy sikerrel menti ki magát az alperes munkáltató – azaz a felmondási jog gyakorlása során megtartotta az egyenlő bánásmód elvét –, ha a felperes rendelkezik ugyan védett tulajdonsággal, de az ő munkaviszonyának megszüntetésével egyidejűleg a munkáltató egy másik, az adott védett tulajdonsággal nem rendelkező munkavállaló munkaviszonyát is megszünteti, még ha eltérő munkakörben is dolgoznak. Másik oldalról pedig a felmondásbeli diszkriminációt érdemben nem igazolja semmi, kizárólag az, hogy a felperes összehasonlítható helyzetben volt három, az adott védett tulajdonsággal nem rendelkező munkavállalóval, és közülük éppen a felperesnek mondott fel a munkáltató. Másodszor a Kúria az Ebktv. 19. §-át szigorúan az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/3/2008. (II. 28.) TT. számú állásfoglalására tekintettel értelmezi, azaz kimondja, hogy diszkriminációs ügyekben a felperesre nézve érdemben kedvezőbb szabályokat kell alkalmazni, azaz nem bizonyítania, hanem csak valószínűsítene kell védett tulajdonságát és az elszenvedett hátrányt, ugyanis a kettő egyidejű fennállta lényegében megalapozza a kettő közötti kauzalitást, amit tehát külön nem kell igazolnia a felperesnek. Harmadszor az említett ok-okozati összefüggést az alperesnek kell megcáfolnia ahhoz, hogy a bizonyítás keretei között sikeresen menthesse ki magát, ugyanis így tudja azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét megtartotta. Negyedszer a felperes által sérelmezett olyan további körülmények,¹⁸ amelyek legfeljebb közvetett módon függenek össze az alperes felmondásával, nem szolgálnak kellő alapul ahhoz, hogy a bíróság igazoltnak lássa, hogy a felperes védett tulajdonsága miatt szüntette meg munkaviszonyát, még akkor sem, ha ezzel egyidejűleg ugyanezen védett tulajdonságára tekintettel az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megsértését állapítja meg a bíróság.

Az ítéletből két további következtetést is le lehet vonni. Egyik oldalról a Kúria explicit módon kimondja, hogy a felperes által valószínűsített védett tulajdonság és hátrány közötti oksági kapcsolat bizonyítását az Ebktv. 19. §-a alapján szigorúan tilos a felperesre terhelni, ez nem várható el tőle, sőt, akár lehetetlen feladatot is képezhet, ilyen módon a perben az Ebktv. szövege alapján vélelmezett kauzalitás cáfolata lesz

17 Az ítélet szövegezése szerint „nem valósult meg diszkrimináció.”

18 A konkrét ügyben: díjazás, munkaidő-beosztás, felperes szociális alapú kérelmének figyelmen kívül hagyása, közvetlen helyettes vélt vagy való, a felperesre nézve dehonesztáló nyilatkozata a védett tulajdonságra tekintettel, a védett tulajdonsággal nem rendelkező kollégák sértő magatartása, a felperes kihagyása munkáltató által finanszírozott olyan képzésről, amelyen a vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók részt vehettek.

az alperes feladata. Másik oldalról – bár nyíltan nem mondja ki a Kúria, de erre lehet következtetni az ítélet több megállapításából is – alperesi kimentési bizonyításnak csak sikeres felperesi valószínűsítés esetén van helye, ebben az esetben viszont további bizonyítási – vagy valószínűsítési – kötelezettség nem róható a felperesre, nem kell igazolnia a továbbiakban a kauzalitást, hanem kizárólag az alperest terheli annak cáfolata. A felperes eredménytelen valószínűsítése esetén nem alkalmazandók az alperest terhelő bizonyítási szabályok, mivel a felperes még csak azt a látszatot sem tudja kelteni adott esetben, hogy hátrányos megkülönböztetés történt.¹⁹

5. Az érvelés kritikája

Ad (I) Előjáróban le kell szögezni, hogy annak ellenére, hogy a következőkben néhány kritikai észrevételt fogunk megfogalmazni eme nagy jelentőségű ítélettel szemben, annak következtetéseivel alapvetően egyet kell értenünk. Az a zanzásított konklúzió, ami a döntésnél megjelenik – miszerint tehát diszkriminációs perben az alperes feladata megcáfolnia a felperes védett tulajdonsága és az általa elszenvedett hátrány között fennálló oksági kapcsolatot – véleményünk szerint mérföldkő lehet a magyar antidiszkriminációs bírósági gyakorlatban, ugyanis ilyen formában, ennyire nyíltan kúriai döntésben ez eddig nem került kimondásra annak ellenére, hogy a Kúria több ízben is ítélezett már hasonló tárgykörben.²⁰ Az ítélettel szembeni kritikai észrevételek így nagyrészt olyan kérdésekre fókuszálnak, amelyeket a Kúria nyitva hagyott, illetőleg amelyek vitatható jogkövetkeztetéseket takarnak.

Ad (II) Álláspontunk szerint az ítélet végkövetkeztetésének helytállósága mellett szót érdemel a felperes felülvizsgálati kérelmének alaptalansága is, ugyanis a Kúria álláspontja szerint az alperest terhelő szigorú bizonyítási teher ellenére a munkáltató sikeresen mentette ki magát, így a felülvizsgálati kérelem alaptalan, vagyis a munkáltató felmondása jogszerű volt, az nem sértette az egyenlő bánásmód követelményét. Talán túlzás volna azt állítani, hogy az ítélet elvi jellegű megállapítása nincs összhangban az érdemi döntéssel, azonban mégis felvethető kritikaként, hogy a Kúria annak elvi jellegű megfogalmazása ellenére éppen a saját maga által megformált jogtételt nem alkalmazta kellő szigorral. Véleményünk szerint ugyanis a felmondás jogellenességét is meg lehetne állapítani, hiszen az ítélet 64. és 65. pontjában összegzett munkáltatói kimentési bizonyítás nem tűnik kellőképpen meggyőzőnek, hiszen a felmondás relevanciájában a munkáltató érdemi bizonyítással nem élt, így megválaszolatlan az a kérdés, amely szerint hogyan tudta az alperes megcáfolni az ok-okozati összefüggést a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány között, ha erre nézve nem találkozhatunk érdemi bizonyítással.

Sokkal inkább az az érzésünk, hogy a Kúria – mintegy figyelmünk kívül hagyva a saját maga által kimondott elvi tételt – lényegében az alapján ítélte meg a felmondás jogszerűségét, hogy a felperes által panaszolt további diszkriminációs

jogsértések erre alapot adnak-e. Minthogy ezek egyike sem alapozza meg nemi alapú közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapítását, így a Kúria arra a következtetésre jut, hogy az egyenlő bánásmód elvét a munkáltató megtartotta. Ugyanakkor kellő aggályt ébreszthetne a Kúriában akár már az is, hogy a díjazás tekintetében a munkáltató a felperes hátrányára bizonyítottan megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Így felmerül tehát a kérdés: a Kúria mi alapján mondta ki végül a felmondás jogszerűségét, ha arra nézve a munkáltató érdemi bizonyítást nem terjesztett elő, illetőleg a kapcsolódó diszkriminációs panaszok közül legalább egy arra enged következtetni, hogy hátrányos megkülönböztetés történt?

Így véleményünk szerint kritikaként fogalmazható meg az, hogy a Kúria – bizonyos szempontból – nem kellően átgondoltan, nem kellően következetesen alkalmazta az elvi határozat tételmondatában foglaltakat, hiszen az alapján szigorúbbnak kellett volna lennie a felmondás jogszerűsége körében előterjesztett alperesi bizonyítással szemben.

Ad (III) Talán az említett ellentmondás is tisztázható lenne abban az esetben, ha a Kúria bővebben szólna arról a körülményről, amit néhány ponton (az elvi határozat 32., 33., 52. és 64. pontja) említ is, és amely a kauzalitás fennállásában vagy fenn nem állásában kulcsszerepet tölt be, ez pedig az összehasonlítható helyzet. Az a tény, hogy a felperes a hátrány elszenvedésekor összehasonlítható helyzetben volt olyan munkavállalókkal, akik az adott hátrányt nem szenvedték el, lényegében arra enged következtetni, hogy a védett tulajdonság és a hátrány között ok-okozati összefüggés áll fenn, hiszen ellenkező esetben az adott hátrány nem következett volna be.²¹ Az Ebktv. 19. §-a szerinti valószínűsítési kötelezettségről

19 Az ítéletben többször is idézett 2006/54/EK irányelv 19. cikk (1) bekezdése szerint „a tagállamok, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni.” Vagyis a felperesnek nem bizonyítania kell, hogy hátrányos megkülönböztetés történt, hanem szimplán ezt a látszatot kell keltenie, ennek hiányában azonban az alperesnek nem kell igazolnia azt, hogy az egyenlő bánásmód elvét megtartotta. E szabály lényegében azonos módon szerepel a 2000/78/EK irányelv 10. cikk (1) bekezdésében és a 2000/43/EK irányelv 8. cikk (1) bekezdésében.

20 Ld. a releváns kúriai joggyakorlatot: EBH 2014.M.19., BH 2004. 255., KGD 2013/5., KGD 2011/10., Kúria Mfv. I. 10.093/2014/6., Kúria Mfv. II. 10.064/2014/3., Kúria Mfv. II. 10.112/2013/3., Kúria Mfv. II. 10.480/2013/3., Kúria Mfv. I. 10.646/2012/4., Kúria Mfv. I. 10.667/2010/38., Kúria Mfv. I. 11.113/2009/3., Kúria Mfv. I. 10.369/2008/8. és Kúria Mfv. I. 10.642/2004/3. számú ítéletek.

Ebktv. 7. § (2) bekezdés, 19. § (2) bekezdés, 22. §.

21 Hiszen a munkavállalók helyzete között érdemi különbség nem volt, mindössze a védett tulajdonság.

már esett szó,²² míg az összehasonlítható helyzet fennállta az Ebktv. 8. §-a fényében igazán releváns, az ugyanis definíciós eleme a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek.²³ Természetesen nem lehet a felperesnek előírni az összehasonlítható helyzet valószínűsítését – hiszen az nem következik az Ebktv. 19. §-ból –, de a már többször említett, a felperest védő megdönthető törvényi vélelem éppen erre épül. Vagyis a hátrány és a védett tulajdonság egyidejű fennállta – ami tehát sikeres valószínűsítést jelent arra nézve, hogy a felperessel szemben az egyenlő bánásmód elvét az alperes megsértette – megalapozza az oksági kapcsolatot, ami gyakorlatilag ugyanazt jelenti, mint ha a felperes összehasonlítható helyzetben van a diszkrimináció elszenvedésekor azokkal, akik nem rendelkeznek az adott védett tulajdonsággal és nem szenvedték el a megjelölt hátrányt. Bár ezek a kérdések az Ebktv.-ben foglalt előírások továbbgondolásából táplálkoznak, mégis úgy véljük, hogy pontosításuk egy későbbi elvi döntésben kívánatos volna, éppen azért, mert a bizonyítási teher gyakorlati alkalmazását nagyban befolyásolja a felperessel összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók köre és az összehasonlítás módja, terjedelme.

Ad (IV) Szintén kritika tárgyát képezhetik a Kúria ítéletének 65. pontjában kifejtettek a következők szerint. Nyilvánvaló, hogy az ítélet érdeme és értékének megítélése nem összegezhető a bírói érvelés egy pontjában, de arra mindenképpen figyelemmel kell lennünk, hogy az általunk korábban felvázolt kettősség – az ítélet úttörő jellege és némely hiányosságai – ebben a pontban summázhatóak. A kritika keretei között már említésre került, hogy az alperes érdemi bizonyítást kifejezetten a per tárgyát képező felmondás körében nem terjesztett elő, ennek megfelelően a Kúria is csak indirekt módon értékelhette az ezzel kapcsolatos érveket pro és kontra. Mindennek nézőpontunk szerint éppen az elvi döntés jelentette szigorú értelmezés relevanciájában kellene hogy jelentősége legyen, hiszen az Ebktv. 19. §-ának felperest védő bizonyítási szabályait – úgy tűnik, hogy – a felmondás vonatkozásában a Kúria nem alkalmazta kellő alapossággal. Megjegyezzük ugyanakkor, hogy a Kúria ítéletét lényegében az egyenlő bánásmód elvét érintő egyes körülmények együttes értékelésével hozta meg, így a munkáltatói kimentési bizonyítás körében gyakorlatilag számos olyan tényezőt értékelt, amelyek adott esetben nem állnak kapcsolatban az alperes által közölt felmondással.

Hozzá kell tenni, hogy a felperes kereseti kérelméből sem feltétlenül derülnek ki egyértelműen azon konkrét körülmények, amelyek alapján kellő alappal következtethetünk arra, hogy a felmondás vele szemben nemi alapú közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg, hiszen valójában – számos sérelmet alapul véve – általában véve állította azt, hogy a munkáltatói felmondás hátrányos megkülönböztetés miatt jogellenes. Vagyis a felperes kellő alapossággal nem „valósította”, hogy az alperes felmondása vele szemben védett tulajdonságára nézve diszkriminatív lett volna.

Emlékeztetünk ezen a ponton arra – e körülményre fókuszálva jelen kritikai észrevételt –, hogy a felperesnek ilyen bizonyítási kötelezettsége valójában nincs (az elvi határozat 53. és 55. pontja). Következésképpen a Kúriának annak ellenére érdemi alperesi kimentési bizonyítást kellett volna megkövetelnie, hogy

a felperes mindössze védett tulajdonságát és az elszenvedett hátrányt valószínűsítette,²⁴ hiszen ez éppen elegendő ahhoz, hogy a bizonyítási teher az alperesre háruljon. Noha a Kúria összességében megfelelő indokát adja annak, hogy miért nem volt diszkriminatív a felmondás, véleményünk szerint az ítélet 65. pontja e kontextusban félrevezető lehet.

A kritikai megjegyzések között már volt szó a 65. ponttal együtt tárgyalandó 64. pontról, így e helyütt előbbi értelmezésére szorítkozunk. A 65. pontban a Kúria – látszólag – az alperesi felmondás körében előadott érdemi kimentési bizonyítását értékeli, és von le arra nézve következtetést, hogy az alperes megtartotta a felperessel szemben az egyenlő bánásmód elvét. A Kúria ezen a ponton osztja a jogerős ítélet azon megállapítását, amely szerint a felperes munkajogviszonyának megszüntetésekor a munkáltató más munkavállaló munkaviszonyát is megszüntette, méghozzá egy férfi kollégáét, aki úszómester munkakörben dolgozott, holott az úszómesterek közül is választhatott volna női alkalmazottat. A Kúria e körülményt akként vette figyelembe, hogy bár közvetetten, de ezáltal igazolható, hogy az alperes által alkalmazott kiválasztási szempontok nem diszkriminatívak, azaz azok nem a munkavállalók nemét veszik figyelembe. A Kúria ezen megállapítást generális kontextusba helyezve mondja, ki, hogy ennek fényében „az alperes nem különböztette meg munkavállalóit nemük szerint”.

Véleményünk szerint az érvelés ezen a ponton hiányos, a következtetés pedig nem helytálló.²⁵ A Kúria maga is bizonytalannak tűnik ezen a ponton, hiszen csupán „közvetett” kapcsolatra utal a férfi munkavállaló munkajogviszonyának munkáltatói felmondással történő megszüntetése és a felperest ért hátrány között, ami érthető is, hiszen az említett munkavállaló álláspontunk szerint nem volt összehasonlítható helyzetben a felperessel, elsősorban azért, mert eltérő munkakörben dolgoztak.²⁶ Vagyis egyik oldalról aggályos

22 Ebben az értelemben a valószínűsítés és a bizonyítás közötti minőségi különbségre kell utalni, ami a bizonyítási eljárás során a felperes érdekeit szolgálja, őt segíti. Ld. Naomi CUNNINGHAM: „Discrimination Through the Looking-glass: Judicial Guidelines on the Burden of Proof” *Industrial Law Journal* 2006/3. 272–278.

23 A közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés vonatkozásában egyaránt tényállási elem az összehasonlítható helyzet, hiszen ennek hiányában a felperest ért diszkrimináció megítélése lehetetlen lenne (nem általában véve, hanem egy konkrét személyhez, csoporthoz viszonyítva éri hátrány). Ld. „Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény kommentárja” in *Complex Jogtár* (Budapest: Wolters Kluwer é. n.).

24 Ezek fennállása pedig tényszerűen nem volt vitás a perben, hiszen a felperes nő, és a munkáltató felmondása számára hátrányt jelent.

25 Hozzá kell tenni, hogy még ebben az esetben is lehet helyes a döntés, de nézetünk szerint a többi, felperes által panaszolt diszkriminációs körülményből levont következtetés túlságosan távoli kapcsolatra utal az ok-okozati összefüggés alperesi megcáfolása során.

26 Persze a munkakör különbözősége nem biztos, hogy erre enged következtetni, de a felperes és az úszómesterek érdemben eltérő feladatot láttak el.

éppen az ítéletben hangsúlyozott, törvényileg vélelmezett kauzalitás fennállását távoli, közvetett körülménnyel igazolni, másik oldalról pedig kérdés lehet, hogy a munkáltató – ezen érv alapján – diszkriminációtól mentes személyzeti politikája megfelelő kimentési ok lehet-e.

Előbbi kapcsán megjegyezzük, hogy egy direkt módon kapcsolódó körülmény persze befolyásolhatja az oksági kapcsolat meglétét, de ebben az esetben a Kúria helytelenül mellőzte az egyenlő munkáért egyenlő bér elv bizonyított megsértésének értékelését,²⁷ ugyanis utóbbi körülmény bizonyítási értéke gyakorlatilag megegyezik e távoli kapcsolatot mutató, a felperes státuszától független felmondással. Így az ítélet ezen a ponton inkoherensnek tűnik, hiszen a Kúria az ítélet korábbi részében (az elvi határozat 60–63. pontja) következetes szigorral zárkózik el a felperes által panaszolt, nem a felmondáshoz kötődő diszkriminációs körülmények értékelésétől, ezen a ponton pedig megengedően – indirekt módon – az alperes érdemi kimentési bizonyítása hiányában hivatkozik erre.

A diszkriminációmentes személyzeti politika ténye kapcsán ki kell emelni, hogy nézetünk szerint ez a kimentési hivatkozás túlságosan tág és kevésbé konkrét az alperes oldalán, hiszen nem egyértelmű, hogy egy másik felmondás kapcsán felmerülő azon körülmény, amely szerint a munkáltató megtartotta az egyenlő bánásmód elvét, miként hathat ki egy másik felmondásra, jelesül a felperesére. Másként megfogalmazva: egy ilyen szintű igazolás elméletileg inkább valószínűsítésnek tűnik, mint bizonyításnak, ugyanis, ha egy munkáltató azt állítja, hogy nem diszkriminálta munkavállalóját női mivolta miatt, és fel tud mutatni egyidejűleg egy másik olyan felmondást, amelynek alanya férfi kolléga, úgy ez alkalmas lehet arra, hogy a közvélekedésnek megfelelően az átlagemberben azt a látszatot keltse, hogy az alperes megtartotta az egyenlő bánásmód elvét,²⁸ mert „általában meg szokta tartani” (nem jellemző ennek az ellenkezője). De mindezt érdemi kimentési bizonyításként elfogadni véleményünk szerint helytelen, legalábbis úgy, hogy nincs mellette további érdemi állítás, például a felmondás tényleges indokára vonatkozóan.²⁹

Összegezve e nagyobb lélegzetű kritikai észrevételt: a Kúriának érdemi alperesi kimentési bizonyítás hiányában meg kellett volna állapítania a felmondás jogellenességét, ugyanis önmagában az a tény, hogy a munkáltató egy, a felperesétől eltérő munkakörben is eszközölt felmondást, de férfivel szemben, nem elégséges az *ex lege* vélelmezett kauzalitás megdöntésére, hiszen az csak közvetetten igazolja azt, hogy a munkáltató megtartotta az egyenlő bánásmód elvét. A diszkriminációtól mentes személyzeti politikára történő hivatkozás pedig – figyelembe véve az európai bírósági esetjogot is³⁰ – szintén nem lehet elégséges a sikeres kimentéshez, ugyanis nem kellően konkrét érv a mellett, hogy a munkáltató megtartotta az egyenlő bánásmód elvét.

Ad (V) Érdemes megemlíteni, hogy bár elképzelhető, hogy szövegezésbeli pontatlanságnak kell tekintenünk, de az elvi döntés tételmondatának utolsó fordulata akár megtévesztően is hathat, legalábbis nem adja vissza megfelelően sem az ítélet jogértelmezési progresszivitásának értékét, sem pedig

a magyar antidiszkriminációs joganyagban uralkodó szemléletet.³¹ E szerint tehát: „Az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentés bizonyítás alapján a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, tehát nem valósult meg diszkrimináció.” Az elvi döntés utolsó tagmondata érdemel figyelmet; ugyanis e szerint az alperesnek azt kell bizonyítania, hogy nem valósított meg magatartása diszkriminációt,

27 Ld. a már említett EBH 2014. M.8. számú elvi határozatban kifejtetteket, ugyanis utóbbi ítélet szerint a munkáltató megsérti az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet, amennyiben az Mt. 12. § (3) bekezdésében felsorolt legtipikusabb egyenértékűségi szempontok alapján az állapítható meg, hogy a felperes a vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókkal egyenlő értékű munkát végzett. Az értékelt munkák közötti érdemi különbség hiányában a Kúria megállapította a díjazásbeli diszkriminációt.

28 Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/3/2008. (II. 28.) TT. számú állásfoglalásában kifejtettek szerint „a valószínűsítés olyan bizonyítás, amelyből az átlagember azt a következtetést vonja le, hogy objektív megítélés alapján a panaszos panasza megalapozott.” Az állásfoglalás ezt természetesen kizárólag a felperest terhelő bizonyítási kötelezettség vonatkozásában rögzíti, így az alperes tekintetében fogalmilag nem beszélhetünk valószínűsítésről, csak bizonyításról.

29 Szükséges megjegyezni, hogy átszervezés és/vagy létszámcsökkentés esetén a munkáltatónak a felmondásában természetesen nem kell valamilyen „tényleges”, további okot megjelölnie, az Mt. szerint, így nem kell sem a munkavállaló magatartására, sem képességére hivatkoznia. Azonban az egyenlő bánásmód megsértésére történő felperesi hivatkozás éppen azt eredményezi, hogy az alperesnek bizonyítania kell tudni, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód elvét, márpedig ez véleményünk szerint arra alapítva, hogy a munkavállaló munkaviszonya létszámcsökkentés következtében került megszüntetésre, nem elegendő, hacsak a munkáltató nem tudja egyúttal azt is igazolni, hogy a kiválasztási szempontok semlegesek, akár maga a kiválasztás is véletlenszerű volt. Így elképzelhetőnek tartjuk, hogy jelen esetben a munkáltatónak a kimentési bizonyítás körében szakmai vagy akár személyes szempontokra is hivatkoznia kellett volna. Ha ugyanis a bíróság erre az esetre nem kíván meg valamilyen többletet a munkáltatótól, akkor lényegében nem veszi figyelembe az Ebktv. 19. §-ában foglaltakat, egyúttal hallgatólagosan legitimálja valamennyi, az átszervezésre alapított munkáltatói felmondást a diszkrimináció tekintetében. Végeredményben nem lehet kimentési ok a felmondás ténye, illetőleg az Mt.-ben biztosított jogcíme, mert ez csak formálisan jogszerű joggyakorláshoz vezethet, éppen ezért kell az alperesnek bizonyítania, hogy az elvet megtartotta.

30 54/07. sz. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra Firma Feryn NV 2008. július 10-én hozott ítélet [EBHT 2008.].

31 Jelesül az egyenlő bánásmód megtartására, nem pedig a hátrányos megkülönböztetés tilalmára fókuszáló pozitív megközelítést, ami az Ebktv. koncepcióját – és a jelenleg hatályos munkajogi szabályozást – teljes mértékben áthatja. Ezzel kapcsolatosan ld. GYULAVÁRI Tamás: „Egyenlő bánásmód törvény – célok és eredmények” in MAJTENYI Balázs (szerk.): *Lejtős pálya – Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség* (Budapest: L'Harmattan 2009) 12–13.

azaz megtartotta az egyenlő bánásmód elvét. Nézetünk szerint azonban – és ennek a kérdésnek az egyenlő bánásmód védelmét övező, jelenleg fragmentált joggyakorlat³² fejlesztése szempontjából lehet jelentősége – utóbbit kellett volna rögzíteni, vagyis azt, hogy az alperes ezáltal sikeresen bizonyíthatja, hogy az egyenlő bánásmód elvét megtartotta (vagy nem kellett megtartania),³³ vagyis sikeresen mentette ki magát az eredményes felperesi valószínűsítés után. Nézetünk szerint az ítélet lényege így is tökéletesen érthető és használható a későbbiekben, azonban éppen az Ebktv. uniós jog nyomán kialakított pozitív szemlélete³⁴ kellene hogy uralja a joggyakorlatot is, ezáltal a jövőbeli értelmezési nehézségek visszaszoríthatóak lennének. Véleményünk szerint azért szerencsésebb a pozitív szemlélet szerinti fogalomhasználat, mert számos jogesetben okoz gondot éppen annak az értelmezése, hogy az alperes azt próbálja bizonyítani, ami nem történt meg, miközben azt kell igazolnia, hogy az egyenlő bánásmód elvét betartva járt el. Ebben a megközelítésben – levetítve e terminológiai differenciát a fentebbi – (IV) és (V) – kritikai észrevételekre, talán e konkrét esetben is szignifikánsabban kerülhetett volna felszínre a munkáltató azon kötelezettsége, hogy kifejezetten a felmondási jog gyakorlása körében érdemben, ne pedig távoli, közvetett kapcsolat felmutatásával igazolja, hogy a felmondás során az egyenlő bánásmód elvét betartva járt el.

Ad (VI) Végül érdemes kitérni az ítélet által több helyen is idézett azon ágazatspecifikus szabályokra,³⁵ amelyek az Ebktv. 21. és 22. §-ában találhatóak, és amelyeket a munkaviszonnyal összefüggésben felmerülő diszkrimináció esetében – lényegében félretéve az általános főszabályt – alkalmazni kell.³⁶ A 21. §-t idézve a Kúria emlékeztet arra, hogy az egyenlő bánásmód elvét a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben is meg kell tartani,³⁷ a 22. §-t pedig az alperesi kimentés kapcsán hívja fel elvi határozatában a Kúria (az elvi határozat 61–62. pontja). Ugyanakkor látni kell, hogy az említett helyeken nem az alperes felmondásával kapcsolatos kérdésekben értelmezi, hanem például a munkaidő beosztásával kapcsolatban (az elvi határozat 62. pontja). Ebből ismét arra lehet következtetni, hogy az alperes nem adott elő érdemi bizonyítást arra nézve, hogy az eltérő bánásmód – vagyis az, hogy a felperesnek felmondott, míg az összehasonlítható helyzetben lévő férfi kollégáknak nem – miért volt objektíven indokolt, ésszerű, a munka természetével összefüggő, ugyanis a 64–65. pontban kifejtetteket aligha lehet ilyen érveknek tekinteni. Nézetünk szerint az alperesnek jelen esetben olyan kimentési bizonyítást kellett volna előadnia, amely megfelel a 22. §-ban foglaltaknak, hiszen azzal megdöntötte volna az ok-okozati összefüggés fennállására vonatkozó vélelmet, ugyanis ha a munka természete objektíve indokolja a megkülönböztetést, úgy a kauzalitás kizárható, hiszen ekkor nem a felperes védett tulajdonságán, hanem valamilyen szakmai indokon alapult volna a felmondás.³⁸

Álláspontunk szerint így a Kúriának a felperes által előadott többi – vélt vagy valós – diszkriminációs körülményhez hasonló szigorúsággal kellett volna alkalmazni az Ebktv. 22. §-át, különös tekintettel arra, hogy az Ebktv. 22. §-ának alkalmazása esetén is változatlanul alkalmazni kell az Ebktv. 19. §-át.

6. Az ítélet jelentősége

A fentebb kifejtettek fényében megállapíthatjuk, hogy a Kúria itt tárgyalt munkaügyi elvi határozata alapvető jelentőségű, akár fordulópont is lehet a magyar antidiszkriminációs joggyakorlatban, sőt akár egy teljesen új megközelítést is meghonosíthat a bírói gyakorlatban. Véleményünk szerint ugyanis – mivel sem a speciális bizonyítási teherre nézve, sem pedig az annak lényegét adó ok-okozati összefüggés jogi természetére nézve – ezidáig nem alakult ki egységes joggyakorlat, hovatovább a kúriai joggyakorlat nem igazán fókuszált e jogértelmezési probléma koncepcionális tisztázására, annak ellenére, hogy az elmúlt évtizedekben több kúriai és kúriai elvi döntés is érintette az egyenlő bánásmód elvét.³⁹

Az ítélet relevanciáját mutatja az is, hogy bár még a döntés szövegezése is kifejezetten a munkajogi aspektust helyezi előtérbe, mégis úgy tűnik, hogy az Ebktv. 8. és 19. §-ára vonatkozóan az általános érvényűen alkalmazható jogkövetkeztetéseket fejt ki. Mindez abban is tetten érhető, hogy a speciális bizonyítási szabályok centrumában elhelyezkedő kauzalitási kérdések elméleti és gyakorlati szempontból egyaránt jellegadóak valamennyi diszkriminációs ügyben, mivel ezek helyes

32 E fragmentáltság alatt azt értjük, hogy a bírói gyakorlat, illetőleg az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlata több ponton is érdemben eltér, illetőleg, míg utóbbi nagyobb részt egységesnek mondható, addig előbbi vonatkozásában számolnunk kell kardinális kérdések eltérő kúriai megközelítésével is (ld. tipikusan az egyenlő munkáért egyenlő bér elvvel kapcsolatosan az EBH 2014. M.8. és EBH 2014. M.19. számú elvi határozatokat).

33 Ld. Ebktv. 19. § (2) bekezdés és 22. §.

34 KÁLMÁN Zsófia – KONCZEI György: *A Taigetosztól az esélyegyenlőségig* (Budapest: Osiris 2002) 140–141.

35 E speciális normák az egyenlő bánásmód elvét védő általános szabályok kiegészítéseként megjelenő, az egyes kiemelt területekre – foglalkoztatás, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, oktatás és képzés, áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele – vonatkozó előírások az Ebktv.-ben, amelyek a különös-általános viszonyban állnak az Ebktv. általános keretszabályaival. Ezek jogi minőségével és tartalmával kapcsolatosan ld. GYULAVÁRI Tamás – KÁDÁR András Kristóf: *A magyar antidiszkriminációs jog vázlata* (Miskolc: Bíbor 2009) 123., HALMAI Gábor: „Az alapjogok helyzete Magyarországon 2005-ben” *Fundamentum* 2006/1. 163–181. és 45/2000. (XII. 8.) AB határozat.

36 Ld. GYULAVÁRI – KÁDÁR (47. lj.) 123.

37 Hozzátevé azon további területeket, amelyek a felperesi keresetben is hivatkozásra kerülnek (munkakörülmények, díjazás).

38 Másként: az összehasonlítható helyzet lényegében alappal enged következtetni az ok-okozati összefüggés fennálltára, vagyis utóbbi cáfolata nehezebbé válik ezáltal az alperes számára. Ld. GYULAVÁRI Tamás: „A kimentési szabályok harmonizációja: elveszett jelentés?” *Csak a húszéveseké a világ? Az életkoron alapuló diszkrimináció tilalma a magyar és az uniós jogban* (Nemzetközi Tudományos Konferencia az Osztórák–Magyar Akció Alapítvány támogatásával és a Magyar Munkajogi Társaság szakmai támogatásával, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar, Budapest 2014.12.11.).

39 Ld. például az EBH 2014. M.19. és BH 255/2004. számú ítéleteket.

értelmezése nélkül nem dönthetőek el az ilyen típusú ügyek. Egyúttal az ítéletben kimondottak munkajog-specifikáltsága is említésre méltó, ugyanis – bár nem a felmondás diszkriminatív voltát tekintve, de – az Ebktv. 21. és 22. §-a is tárgyalásra kerül, ami szintén nem gyakori a kúriai joggyakorlatban.

Fontos hozzátenni, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogértelmezésében uralkodó szempontok és a bírói joggyakorlat egyes elemeinek közelítésére nézve is fontos lépést tesz ez az ítélet, ami szintén útmutatásul szolgálhat a jövőben is. Nézetünk szerint ez mindenképpen kívánatos, ugyanis a két párhuzamos joggyakorlat – bár az eltérő eljárások bizonyos fokig indokolják ezeket a differenciákat – szintézise jelentheti a következő lépcsőfokot az egyenlő bánásmódot előtérbe helyező szabályozás és jogértelmezés fejlesztésében, az érintett alanyok jogvédelmének elősegítésében, és ebben a bizonyítási szabályok kulcsszerepet kapnak.⁴⁰

Hasonló elvek mentén kell megemlíteni azt is, hogy jelen ítélet tekintettel van az Európai Unió már idézett irányadó irányelvi szabályaira, amelyek középpontjában éppen az a tagállami kötelezettség áll, amely alapján a tagállamok kötelesek kialakítani a diszkrimináció áldozatait védő olyan hatékony jogérvényesítési rendszert, amelyben a felperes kötelezettsége a hatóság és a bíróság előtt mindössze a szűk körű valószínűsítés, míg az alperesnek ezzel szemben kell eredményesen lefolytatnia a kimentési bizonyítást. Bár ezen elvek és módszerek értelmezése az irányelvi normák bo-

nyolultsága és komplexitása miatt az európai bíróság eset-jogban is szerteágazó, mégis úgy tűnik, hogy az ok-okozati összefüggés hiányának alperesi bizonyítása alapvető elvadás e koordináta-rendszerben.

Végzőként pedig arra hívjuk fel a figyelmet, hogy az ítélet minden érdemének elismerése mellett a hasonló tárgykörben ítélező bíróságok számára egyúttal arra nézve is motiváló hatású lehet, hogy a munkáltatói felmondás kapcsán különös figyelmet kell fordítani a hátrányos megkülönböztetés generálta jogellenesség kérdéskörére, hiszen ez a munkavállalói jogvédelem egyik legalapvetőbb területe,⁴¹ és a diszkriminációval szembeni védelem erre tekintettel is e vonatkozásban továbbgondolásra szorul, ehhez pedig jelen munkaügyi elvi határozat megfelelő kiindulási pont.

Zaccaria Márton Leó adjunktus • Debreceni Egyetem Állam- és Jogi Tudományi Kar • Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék
• zaccaria.marton@law.unideb.hu

40 FARKAS Lilla: „Getting it right the wrong way? The consequences of a summary judgment: the Meister case” *European Anti-Discrimination Law Review* 2012/15.

41 Ld. az Európai Unió Alapjogi Chartájának (2000 Nizza) 30. cikkét, amely az indokolatlan felmondással szembeni védelmet a legalapvetőbb munkavállalói jogok közé sorolja.